

# Programa de formación profesional

## Liderazgo



INSTITUTO  
DE ESTUDIOS JUDICIALES  
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA  
PROVINCIA DE BUENOS AIRES

**huna**<sup>®</sup>  
ORGANIZACIONES  
CONSCIENTES

# Liderazgo



# ¿Mito ó verdad?

- El liderazgo es una habilidad poco común
- Los líderes nacen, no se hacen
- Los líderes son carismáticos
- El liderazgo sólo existe en la cima de la organización
- El líder controla, dirige, empuja y maneja
- La gente define si sos o no líder

# JEFE vs LÍDER

Dirige al departamento

Tiene autoridad

Inspira respeto

Busca responsables de los problemas

Da órdenes

Muestra el camino



Guía al equipo

Necesita confianza

Genera entusiasmo

Busca soluciones a los problemas

Pide ayuda

Recorre el camino

# Liderazgo

“Es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio”

# 5 Responsabilidades del líder

## 1. Envisionar

Generar y compartir una visión  
Un SENTIDO.

**¿Qué? ¿Cómo? ¿Por qué?**

Sirve de guía para  
enfocar todos los  
esfuerzos  
personales hacia  
una misma  
dirección, y  
observar  
oportunidades en el  
entorno.



# 5 Responsabilidades del líder

## 1. Envisionar

Tiene que cumplir 2 condiciones:

1. Responder a valores compartidos, que hagan mejores a los involucrados.
2. El líder debe encarnar la visión.



## MEDIDOR:



- ¿Tengo clara mi visión ?
- ¿Comunique mi visión al equipo?
- ¿Necesito modificar mi observador para tener una visión mas amplia?
  - ¿Tengo una visión compartida?



*“Si quieres construir un barco, no empieces por buscar maderas, cortar tablas o distribuir trabajo. Evoca primero en los hombres y mujeres el anhelo de un mar libre y ancho”*

**Saint Exupery**

# 5 Responsabilidades del líder

## 2. Empoderar

Paradigma de Desarrollo = Dar Poder  
Transformar Víctimas en Protagonistas

Quien no da poder y autonomía, no puede reclamar responsabilidad y compromiso.

# 5 Responsabilidades del líder

## 2. Empoderar

Dar libertad para innovar, experimentar y asumir riesgos controlados, generando un marco de autonomía sobre la base de la visión y los valores.



**“Los mejores líderes son como los mejores directores de orquesta: van más allá de las notas para conseguir magia en los intérpretes.”**

Blaine Lee

## MEDIDOR:



- ¿Como soy delegando?
- ¿Puedo hacer pedidos?
- ¿Puedo aceptar otros puntos de vista y considerarlos tan válidos como los míos?
- ¿Qué acciones estoy dejando en manos de otros desde la confianza?

# 5 Responsabilidades del líder

## 3. Desarrollar

Procurar el desarrollo de **habilidades**

Implica apoyar a las personas para que asuman nuevos desafíos, acompañar y guiar su aprendizaje, ayudándolos a superar sus niveles de desempeño.



**“Los líderes  
no crean  
seguidores,  
crean  
líderes”  
Tom Peters**



## MEDIDOR:



- ¿Como soy yo asumiendo nuevos desafíos y saliendo de mi zona de confort?
  - ¿Tengo claro que habilidades tienen mis colaboradores y cuales necesitan desarrollar?
- ¿Me tomo el tiempo de motivar a los demás a que las desarrollen?
  - ¿Me provoca temor colaborar en el crecimiento de los demás?

# 5 Responsabilidades del líder

## 4. Facilitar

Posibilitar el desempeño/la acción

### **Rol de coach**

Acompañar la práctica a través del  
feedback constante

## MEDIDOR:



- ¿Tengo instancias formales de feedback con mis colaboradores?
- ¿Estoy dispuesto yo a pedir y recibir feedback?
  - ¿Transformo en acciones el feedback que recibo?
- ¿Apoyo a mis colaboradores a transformar en acciones el feedback que doy?

# 5 Responsabilidades del líder

## 5. Predisponer

Generar el contexto emocional adecuado

Emocionalidad – constituye una  
disposición **para la acción (o inacción)**

La emocionalidad colectiva es uno de los  
factores que más incide en la productividad  
y efectividad de los equipos.

Etimología de la palabra: *Movere*  
“*Mover hacia afuera*”



**Energía para la acción**

## MEDIDOR:



- ¿Soy consciente de los estados de ánimo de mi equipo?
  - ¿Practico la escucha empática?
- ¿Colaboro en la transformación de los estados de ánimo limitantes?



# ¿Cómo construimos resultados?

¿CÓMO?



**RESULTADOS**

**ACCIONES**

**COMPROMISO**

**RELACIONES**

**CONFIANZA**

¿PARA QUÉ?



La confianza es la base que  
necesitamos para construir  
todos nuestros resultados



# Beneficios de la confianza:

La confianza me permite:

- Dejar de “controlar” todo el tiempo y ocupar mi mente en tareas productivas
- Delegar y dejar de sobrecargarme
- Optimizar tiempo
- Abrirme a nuevas relaciones
- Ser más creativo
- Conectar con el disfrute

# Enemigos de la confianza:

- Querer que las cosas se hagan “a mi manera”
- Tener “pendientes” o cosas no dichas
- Mis creencias o juicios respecto de alguien o algo
- Incapacidad de tomar riesgos, o salir de mi zona de confort
- Excesivo control
- Estados de ánimo no resueltos: apatía, frustración, resentimiento

¿Cómo **trabajar** la confianza?

# 4 ELEMENTOS DE LA CONFIANZA

SINCERIDAD

CONFIABILIDAD

CONFIANZA

COMPETENCIA

COMPROMISO

## **SINCERIDAD**

Es la coherencia entre lo que pensamos y sentimos internamente, y lo que decimos externamente.

**Soy sincero cuando digo lo que pienso.**

## **CONFIABILIDAD**

Es la capacidad de cumplir promesas.

**Soy confiable cuando cumplo lo que prometo.**

## COMPETENCIA

Tiene que ver con tener los recursos, conocimientos y/o habilidades necesarias para realizar una determinada tarea. **Soy competente cuando sé hacerlo.**

## COMPROMISO

Estar con mi energía puesta en esa relación o tarea. **Estoy comprometido cuando me involucro con el otro y/o con lo que hago.**

# Reflexión final



# Gracias.

info@huna.com.ar  
juanpa@huna.com.ar  
adriana@huna.com.ar

